

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting bagi suatu organisasi, karena sumber daya manusia merupakan aset yang begitu berharga yang dimiliki oleh masing-masing organisasi. Keunggulan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh terhadap keberhasilan tercapainya tujuan organisasi. Meskipun canggihnya teknologi saat ini dan perkembangan informasi yang semakin pesat jika tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten dan mumpuni maka organisasi akan mengalami hambatan pencapaian tujuan, karena sumber daya manusia penting untuk operasional perusahaan. Apabila suatu organisasi mengalami penurunan eksistensinya, maka dapat dipastikan adanya faktor sumber daya manusia yang tidak mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya dan hal tersebut sangat fatal bagi organisasi. Jika suatu organisasi ingin terus mampu bersaing di era global seperti saat ini, organisasi harus lebih selektif dan peka dalam mengerti tentang kebutuhan pegawai untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Peran sumber daya manusia dalam menjalankan aktivitas organisasi menjadi salah satu faktor utama penentu keberhasilan tercapainya visi misi suatu organisasi, maka pihak manajemen organisasi tersebut harus senantiasa lebih memperhatikan tenaga kerjanya agar semangat kerja mereka tinggi dan meningkat sehingga dapat mencapai tujuan organisasi tersebut. Organisasi

memerlukan suatu sistem yang menunjang aktivitas pegawainya, salah satunya adalah semangat kerja. Apabila organisasi ingin mencapai tujuan yang telah di targetkan maka organisasi harus benar-benar memperhatikan semangat kerja pegawainya.

RSUD RAA. Soewondo Pati merupakan suatu dari sekian Rumah Sakit milik Pemkab Pati yang berstatus Rumah Sakit Umum (RSU), diurus oleh Pemda Kabupaten dan tercatat kedalam Rumah Sakit Tipe B. Rumah Sakit ini berlokasi di Jl. Dr Soesanto No. 114, Pati. Rumah Sakit ini mempunyai layanan unggulan dalam bidang HD, rujukan VCT, Laparoscopy, Endoscopy & Bedah katarak. RSUD RAA. Soewondo Pati terus menerus melakukan upaya agar dapat memenuhi kebutuhan pasien dan meningkatkan produktivitas pelayanannya.

Dalam mencapai tujuan organisasi, tentunya organisasi membutuhkan kinerja yang baik dari pegawainya. Kinerja pegawai didukung oleh semangat kerja yang dimiliki masing-masing pegawainya. Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan akan diharapkan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2010:160). Semangat kerja akan merangsang seseorang untuk berkarya dan berkeaktivitas dalam pekerjaannya. Pegawai yang mempunyai semangat kerja yang tinggi pasti mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Indikasi penurunan pada semangat kerja pegawai di RSUD RAA. Soewondo Pati yakni masih adanya pegawai yang telat masuk kerja dan tidak mengikuti apel pagi. Padahal seharusnya pegawai di RSUD RAA. Soewondo Pati wajib

mengikuti apel dipelataran Rumah Sakit jam 07.15 tetapi kebanyakan dari pegawai tersebut yang telat berangkat dengan alasan yang kurang subyektif.

RSUD RAA. Soewondo Pati telah menetapkan standar rata-rata keterlambatan pegawainya setiap bulan sebesar 10% dari jumlah pegawai tetapi pada kenyataannya tiap bulannya terus mengalami peningkatan. Hal ini dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

**Tabel 1.1 Tingkat Keterlambatan Pegawai Bagian Administrasi  
RSUD RAA. Soewondo Pati**

No.	Bulan	Tingkat Keterlambatan
1.	Januari	12%
2.	Februari	14%
3.	Maret	15%
4.	April	17%
5.	Mei	19%

Sumber: Data Sekunder, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat diketahui bahwa tingkat keterlambatan pegawai bagian administrasi RSUD RAA. Soewondo Pati pada bulan Januari-Mei 2018 terus meningkat. Keterlambatan pegawai dalam bekerja mengindikasikan bahwa semangat kerja pegawai turun sehingga berpengaruh pada pekerjaan mereka. Ada beberapa variabel yang mempengaruhi semangat kerja pegawai terhadap RSUD RAA. Soewondo Pati yaitu *career development*, kepemimpinan transformasional dan stress kerja.

*Career development* adalah kegiatan pengembangan diri yang ditempuh oleh seseorang untuk mewujudkan rencana karier pribadinya (Marwansyah,2012:208). Setiap organisasi harus lebih memperhatikan masalah pengembangan karier masing-masing pegawainya. Apabila perusahaan tidak melakukan pengembangan karier pegawainya maka organisasi tersebut tidak akan dapat melakukan peningkatan pembinaan karier. Pihak manajemen perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja pegawainya salah satunya adalah kejelasan jenjang karier bagi pegawai yang berprestasi dan loyal terhadap organisasi tersebut, sehingga pegawai dapat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Indikasi permasalahan *career development* di RSUD RAA. Soewondo Pati adalah pegawai tidak terlalu memikirkan soal karier mereka kedepannya dan lebih fokus dengan pekerjaannya saat ini. Hal tersebut disebabkan karena kurang jelasnya jenjang karier yang ditawarkan di RSUD RAA. Soewondo Pati. Pegawai yang ingin meningkatkan kariernya merasa kesulitan karena perlu melakukan pelatihan lagi dari pihak rumah sakit. Mereka menganggap hal tersebut terlalu membuang-buang waktu sehingga mereka tidak bersemangat untuk meningkatkan karier pribadinya.

Kepemimpinan transformasional menjadi variabel selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja di RSUD RAA. Soewondo Pati. Kepemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyampingkan kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi

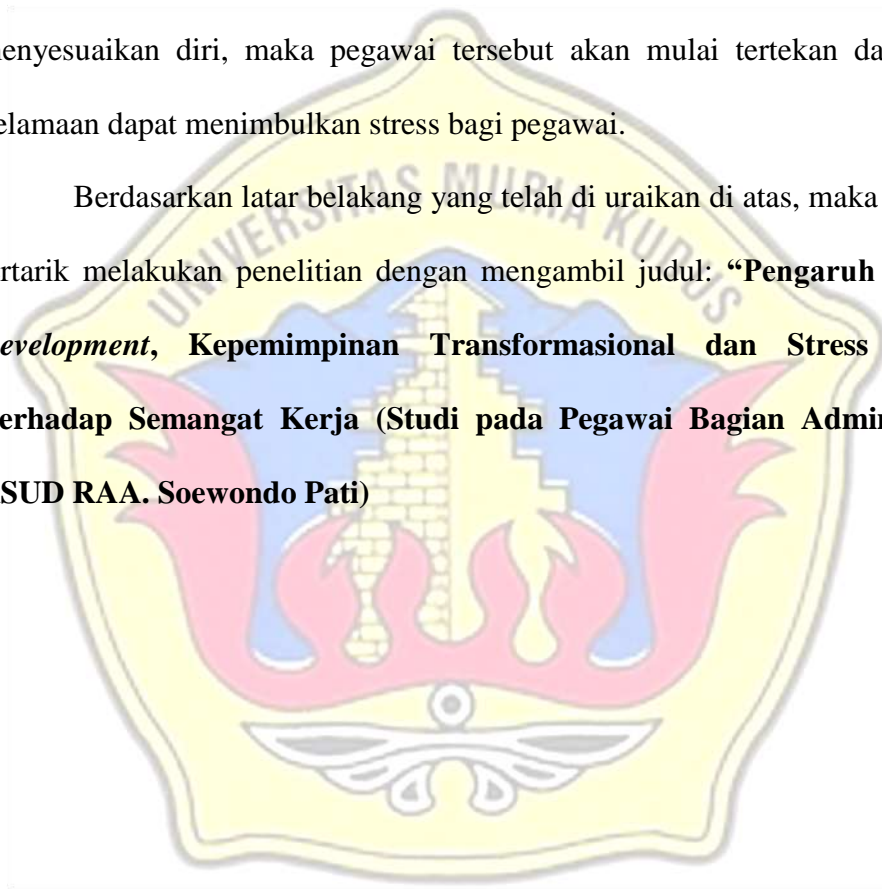
dan mampu memiliki pengaruh yang luar biasa pada diri para pengikutnya (Robbins dan Judge, 2008:90). Untuk meningkatkan semangat kerja pegawai diperlukan kepemimpinan yang baik untuk dapat memotivasi pegawainya. Dalam variabel kepemimpinan transformasional ada perbedaan yang ditemukan dari penelitian terdahulu sehingga muncul *research gap*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sri langgeng Ratnasari dan dan Gandhi Sutjahjo tahun 2017 yang judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan” yang menemukan hasil bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini berbanding terbalik dari penelitian yang dilakukan oleh Surya Rashmi Rawat tahun 2015 yang berjudul “*Impact of Transformational Leadership over Employee Morale and Motivation*”. Hasil penelitian tersebut adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja.

Variabel lain yang mempengaruhi semangat kerja pegawai adalah tingkat stress yang ada pada pegawai tersebut. Stress kerja menurut Handoko (2008:120) adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Hasilnya, stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan, yang akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya di suatu organisasi. Jika stress pada pegawainya tidak diatasi maka dikhawatirkan akan berdampak pada semangat kerja pegawai tersebut. Karyawan yang stress cenderung menganggap suatu pekerjaan bukanlah sesuatu yang penting lagi



sehingga tidak mampu menyelesaikan suatu pekerjaan tersebut sesuai target yang telah ditetapkan karena semangat kerja pegawainya yang mulai menurun. Indikasi permasalahan stress kerja di RSUD RAA. Soewondo Pati yakni saat ini muncul perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja sehingga menimbulkan suatu situasi yang menekan pegawai yang bersangkutan. Jika pegawai tidak dapat dengan segera menyesuaikan diri, maka pegawai tersebut akan mulai tertekan dan lama kelamaan dapat menimbulkan stress bagi pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan mengambil judul: **“Pengaruh *Career Development*, Kepemimpinan Transformasional dan Stress Kerja Terhadap Semangat Kerja (Studi pada Pegawai Bagian Administrasi RSUD RAA. Soewondo Pati)**



## 1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini, meliputi berbagai objek pada RSUD RAA. Soewondo Pati yang terdiri sebagai berikut:

- a. Variabel Independen yaitu *Career Development*, Kepemimpinan Transformasional dan Stress Kerja. Variabel Dependen yaitu Semangat Kerja.
- b. Obyek Penelitian yaitu RSUD RAA. Soewondo Pati
- c. Responden yaitu pegawai bagian administrasi.
- d. Data tahun 2019
- e. Waktu Penelitian yaitu bulan Januari 2019.

## 1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan pengamatan penulis pada pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati, terdapat beberapa permasalahan yang masih sering muncul antara lain sebagai berikut:

- a. Masih adanya pegawai yang telat masuk kerja dan tidak mengikuti apel pagi dengan alasan yang kurang subyektif.
- b. Kurang jelasnya jenjang karier yang ditawarkan pihak rumah sakit kepada pegawainya. Pihak RSUD RAA. Soewondo Pati menentukan sepihak jenjang karier untuk pegawainya.
- c. Kurangnya kerjasama antara pegawai dengan pimpinan karena pimpinan cenderung pendiam sehingga pegawai merasa sungkan.

- d. Muncul perubahan tuntutan terhadap hasil kerja serta perubahan dalam peraturan kerja sehingga pegawai merasa tertekan dan menjadi stress dalam pekerjaannya.

Dari permasalahan diatas maka muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut ini:

1. Apakah *career development* berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati?
4. Apakah *career development*, kepemimpinan transformasional, dan stress kerja berpengaruh terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati secara berganda?

#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan yang hendak dicapai adalah:

1. Menguji pengaruh *career development* terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati.
2. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati.



3. Menguji pengaruh stress kerja terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati.
4. Menguji pengaruh *career development*, kepemimpinan transformasioal dan stress kerja terhadap semangat kerja pegawai bagian administrasi di RSUD RAA. Soewondo Pati secara berganda.

### 1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Manajemen RSUD RAA. Soewondo Pati

Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat memberikan informasi pada RSUD RAA. Soewondo Pati dalam aspek *career development*, kepemimpinan transformasional serta stress kerja pada SDM nya. Sehingga nantinya dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam evaluasi selanjutnya.

2. Bagi Peneliti

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh di perkuliahan selama ini sebagai studi banding konkrit yang ada di lapangan.